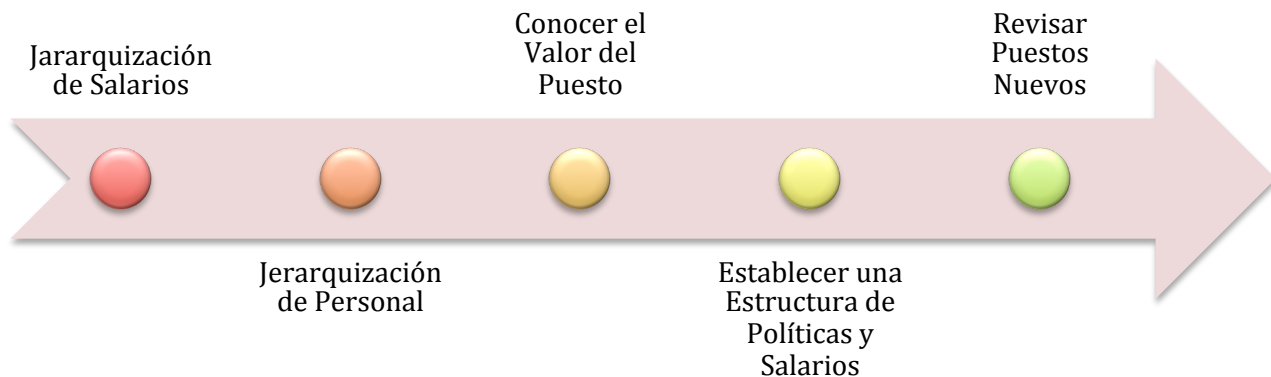


# Puntos por los que Valuamos Puestos

La valuación de puestos requiere aceptar que los puestos similares y los demás puestos cuentan con una verdadera regularidad, de manera que el trabajo realizado puede comparar el valor de cada uno de ellos. El capital humano influye de manera directa ya que cuando se tienen diferencias personales entre trabajadores, nos impacta en las formas en las que se llevan a cabo las actividades encomendadas. La valuación es la actividad principal para determinar la posición, actividad preliminar de grados y los niveles de sueldos y salarios.

La necesidad de valorar un puesto nace de establecer y determinar la equidad interna en la remuneración salarial de una organización y con ella se busca proporcionar el valor al puesto. Las principales necesidades de la valuación de puestos son las siguientes:



La línea de sueldos y salarios que se construye como resultado de la valuación nos permite conocer la forma en la que se pueden hacer los ascensos y revisar con qué rapidez se tienen, o bien el aumento de las categorías que se tienen que realizar de manera inminente; sin embargo, debemos tomar en cuenta que si se encuentra un desequilibrio con base en la proporción de sueldos y salarios pagados en los diferentes departamentos.

Otra de las necesidades fundamentales ya mencionadas es la creación de nuevos puestos, y con una buena valuación, podremos fijar desde las bases y de forma segura la colocación del sueldo. También nos proporciona elementos objetivos para fijar los sueldos con una mayor justicia y para ello se toman en cuenta elementos que se estiman y recaban para realizar este análisis.

# Puntos por los que Valuamos Puestos

Los puntos a considerar son los siguientes:



La valuación nos permite, como organización, poder contar con bases objetivas y bien fundamentadas, los sueldos que pueden surgir de acuerdo a las circunstancias que se tienen en los diferentes departamentos y áreas, ya que nos permite resolver los problemas con un criterio más técnico ya preestablecido.

El valor técnico para crear un sistema de valuación se basa en 2 cosas distintas:

- El valor del puesto, el cual nos demanda realizar una medición con base en las necesidades y naturaleza del puesto, partiendo de las limitaciones que existen, ya que con esto lograremos medir aquello que se relaciona con el factor humano.
- Y por otro lado debemos revisar la eficiencia y rendimiento del trabajador para definir los rangos salariales.